

Формирование субъекта профессиональной деятельности предполагает, что специалист руководствуется соответствующими именно этой деятельности мотивами, способен к самостоятельному целеполаганию, имеет средства контроля и оценки качества своей профессиональной деятельности – способен к профессиональной рефлексии. Указанные качества необходимы любому специалисту-профессионалу, но в сфере профессий «человек-человек» они приобретают большую значимость, поскольку средством деятельности, ее главным инструментом становится личность специалиста. Это усиливает значение психологического аспекта проблемы, делает его центральным в ряду содержательных, методических и организационных моментов подготовки специалиста, его профессионализации.

НАЧАЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В РОССИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Л.В. Захаровский

На протяжении 1990-х гг. положение российского образования следует признать стабильно ухудшавшимся. Государственные расходы в этой сфере постоянно сокращались, подталкивая образовательные учреждения к самостоятельному поиску способов выживания. Отсутствие соответствующих традиций рыночного существования, необходимых интеллектуальных и материальных ресурсов, достаточных координирующих усилий министерства образования, привели к развитию целого ряда негативных тенденций. Структурные перекосы, выражавшиеся в избыточной подготовке по ряду специальностей, минимизация требований к обучающимся при приеме на внебюджетные места, старение и деградация преподавательского корпуса и, соответственно, снижение качества образования с каждым годом становились все более очевидными фактами.

При такой сложной общей ситуации наиболее кризисным сегментом образовательной сферы является начальное профессиональное образование. К проблемам, характерным для образования в целом, здесь добавляется целый ряд специфических –

самый низкий в качественном отношении уровень обучающихся (что связано в первую очередь со сложившимися еще в советское время традициями и катастрофическим падением престижа рабочих профессий в 1990-е гг.), сверхизношенной и устаревшей морально еще в 1970-80-е гг. технологической базой, отсутствием внятной государственной стратегии в виде промышленной, научно-технической политики и т.д.

Значительно более остро в НПО стоит и проблема кадров. К общим для всей системы образования трудностям – старению, феминизации, снижению качественного уровня преподавательского состава, в начальном профобразовании добавляется элементарная нехватка подготовленных специалистов. В современной России 60 учреждений СПО (техникумов и колледжей) готовят порядка 10000 специалистов, что по справедливой оценке В.И. Кондруха: «в состоянии покрывать не более 50% вакансий среди мастеров производственного (практического) обучения учреждений начального профессионального образования». При этом спектр специализаций (профилей подготовки), по которым ведется подготовка мастеров производственного обучения является более узким, чем спектр профессий, по которым ведется подготовка в учреждениях НПО и, соответственно, потребность в квалифицированных кадрах в последних удовлетворяется частично либо вообще надлежащим образом не удовлетворяется. Поэтому в настоящий момент среди мастеров производственного обучения (а это ключевая фигура в системе НПО) 30 % имеют лишь общее среднее образование. Отсюда и непреодолимость на данном этапе разрыва между запросами работодателей, нуждающимися в рабочих 4-5 разрядов, и качеством подготовки выпускников учреждений НПО, не всегда соответствующим даже присваиваемым 2-3-му разрядам. Решить эту проблему можно лишь комплексно – *увеличивая государственные инвестиции в подготовку кадров для системы НПО, развивая систему высшего профессионального образования и существенно повышая заработную плату педагогов*. Последнее само по себе должно рассматриваться как экономически мотивированное инвестирование, важнейший элемент «стратегии опережения» и

реструктуризации экономики в сторону повышения роли высокотехнологичных её секторов. Таким образом, необходима комплексная, продуманная и последовательная государственная политика, нацеленная на развитие НПО как жизненно необходимой части системы образования в целом. Нужно исключить принятие решений, рассогласующих основные звенья системы образования, подобно закону об обязательном полном общем образовании, создавшему реальную угрозу лишения учреждений НПО значительной части контингента учащихся.

Говоря о сложнейших проблемах отечественной системы НПО, все же нельзя забывать о ее сильных сторонах – накопленном колоссальном опыте, традициях и, значит, позитивных перспективах, которые обязательно реализуются, если ценнейшие стороны отечественного опыта удачно соединить с потребностями стабильно растущей российской экономики и передовыми наработками российских и зарубежных центров НПО. Таким образом, модернизация системы НПО становится не только образовательной проблемой, определяя во многом перспективы промышленно-технологического развития страны, обеспечения её безопасности, при этом решая и проблемы социальные, позволяя тысячам подростков, и, прежде всего, из малообеспеченных семей найти в обществе достойное место. Так, только на территории Свердловской области существует 97 учреждений начального профессионального образования, дающих такую возможность примерно 46,5 тысячам молодых людей.

Каковы же возможные пути модернизации системы НПО?

Представление, что учреждения НПО должны готовить рабочих, несомненно *устарело*. Традиционный индустриальный сектор экономики, конечно, не исчезнет никогда – он предъявляет и будет предъявлять в обозримой перспективе спрос на рабочих – квалифицированных, дисциплинированных и высокоадаптивных, то есть способных к оперативному овладению смежными профессиями, новыми знаниями и навыками.

Но структура экономики динамично меняется. Подобно развитым и развивающимся странам, российская экономика

эволюционирует в сторону постиндустриализма. Постоянно увеличивается роль торговли и разнообразных услуг (от бытовых до финансовых). Соответственно, наряду с традиционным спросом на «рабочих» экономика предъявляет все больший спрос на «работников» и «сотрудников». При этом перспективы системы НПО во многом зависят от способности корректно прогнозировать и качественно удовлетворять потребности в специалистах соответствующего профиля и квалификации. Более того, в связи с постоянным возрастанием в современной экономике темпов структурных перемен, актуальной становится задача создания на рынке образовательных услуг «опережающего предложения» по перспективному спектру специальностей. Его определение должно базироваться на учете целого ряда факторов – текущего состояния и структуры экономики, динамики развития отдельных отраслей, региональной специфики, колебаний спроса по отдельным группам товаров и услуг, отраслевых планов правительства, ситуации на мировом рынке, политической конъюнктуры и т.д. Несомненный интерес будет представлять и опыт развития других стран – от США, Японии, Германии до Бразилии, Индии, Китая.

Таким образом, несложно спрогнозировать на ближайшее десятилетие стабильно растущий спрос на специалистов строительного сектора, промышленных рабочих, более высокий, даже взрывной – на специалистов по IT-технологиям, дизайну, обслуживанию транспортных средств.

Кроме этого, необходимы совершенно новые маркетинговые, организационные и методические подходы, позволяющие повысить качество подготовки и при этом оптимизировать расходы на одного обучаемого. Один пример – полноценное использование возможностей сети Интернет. Реклама, малодоступная для учреждений НПО через традиционные СМИ. Обмен актуальным опытом, например, при помощи он-лайн конференций. Получение учащимися информации, далеко не всегда доступной в бедных библиотеках училищ. Возможности дистанционного овладения отдельными редкими, узкоспециализированными курсами, недостаточно обеспеченными (в том числе и по экономическим

причинам) кадрами педагогов на местах. Все это не экзотика, а непереносимое условие для соответствия современным образовательным запросам, суть которых можно свести к подготовке учреждениями НПО достаточного количества востребованных специалистов.

Очевидно, что основными заинтересованными сторонами, заказчиками образовательных услуг для системы НПО, являются государство и бизнес. Наиболее продуктивным видится их совместное активное участие в формировании индикаторов развития данной системы и поддержке программ их реализации. Партнерство, как говорится применительно к другим сферам, – государственно-частное партнерство. Имеется в виду не пресловутая социальная ответственность бизнеса, благотворительность, меценатство, а, скорее, прямой двусторонний экономический интерес и даже необходимость. Поскольку сейчас проблема нехватки квалифицированных рабочих является одним из основных факторов, сдерживающих экономический рост. И по мере реализации задач по диверсификации экономики, её структурной перестройки, нарастания доли «новых», высокотехнологичных отраслей, эта проблема будет неизбежно обостряться.

Не случайно, все более последовательными становятся импульсы, посылаемые в отношении системы профессионального образования со стороны самых высокопоставленных представителей власти. Только во второй половине ноября 2006 года был сделан целый ряд схожих заявлений, основной смысл которых сводился к констатации сложившегося во властных структурах понимания значимости системы профессионального образования для позитивного развития страны. Ю.М. Лужков в интервью каналу ТВ Центр заявил, что Москве необходимы 30 тысяч квалифицированных рабочих, особенно велика потребность в монтажниках электроники и строителях. Практически одновременно губернатор Свердловской области Э.Э. Россель сообщил, что потребность нашего Субъекта Федерации в рабочих превышает 40000 человек. Наконец, 21 ноября 2006 года первый вице-премьер правительства России Дмитрий Медведев во время поездки в Тюмень посетил 6-е и 36-е

профтехучилища и призвал предприятия заключать соглашения с училищами и готовить себе смену. Действительно, целевая подготовка специалистов по договорам с предприятиями видится как своеобразный якорь, должный обеспечить более стабильное существование учреждений НПО. Тем более что традиции такие, вернее схожие, у отечественного НПО есть. Вспомним хотя бы ФЗУ в 1920-1930-е годы, входившие в структуру промышленных предприятий и готовившие именно тех специалистов, которые были нужны здесь и сейчас. Современные учреждения НПО сохранились в сложные реформенные 90-е гг. и развиваются сейчас тоже во многом благодаря смычке с конкретными заинтересованными предприятиями. Так Воронежское акционерное самолетостроительное общество (ВАСО), даже в условиях кризиса отрасли, сохранил свой факультет в университете, собственный техникум и основу основ рабочей подготовки – свое ПТУ. При этом руководство предприятия осознает, что «необходим качественно новый подход к работе технического училища. В целях повышения материальной заинтересованности увеличиваются стипендии учащимся, поднимается зарплата преподавательского состава».¹ Примером подобных взаимоотношений в Свердловской области может служить сотрудничество *Северского трубного завода и училища №1 г. Полевского*, включающее решение жилищных и материальных проблем, поддержку будущих рабочих во время армейской службы, Верхнесалдинского профессионального лицея им. Евстигнеева с корпорацией «ВСМПО-АВИСМА», Нижнетагильского профессионального лицея и ФГУП «ПО Уралвагонзавод» и т.д.

Но того мало. Следующим этапом должна стать стратегия опережающей подготовки – иначе невозможно полностью удовлетворить возрастающие по объему и спектру потребности все более динамично изменяющейся экономики.

Необходимы и совершенно новые подходы к оценке эффективности работы учреждений НПО. Ярким примером несовершенства современной системы оценки может служить

¹ Полет в условиях финансовой непогоды / Российская газета. 9 ноября 2005. С.24.

изданный уже в 2008 году сборник «Профессиональное образование Свердловской области в цифрах и фактах». Показатели, приводимые в сборнике, касающиеся конкретных учреждений НПО не систематизированы и отрывочны, и самое главное – позволяя частично оценить производимые инвестиции в материальную базу и образовательный процесс, они практически *игнорируют проблему эффективности этих вложений*. Лишь материал, касающийся Нижнетагильского профессионального лицея, содержит робкую попытку оценить ожидаемые социально-экономические эффекты от прилагаемых усилий.

Между тем, представляется совершенно необходимым выработать единую систему показателей, характеризующих развитие системы НПО, а также *четко разделить количественные показатели* (инвестиции в образовательные учреждения) и *качественные* (уровень профессиональных навыков и адаптивности выпускаемых специалистов и эффективность учреждений НПО).

Уточнение количественных показателей, на наш взгляд, может состоять в принципиальном выделении нескольких важнейших: 1. Расходы на одного обучаемого, 2. Расходы на повышение квалификации (на 1 педагога), 3. Инвестиции в развитие материальной базы, 4. Приобретение программного и методического обеспечения и т.д.

Основными качественными показателями, в настоящее время, повторимся, практически игнорирующимися, могут выступать:

1. Соотношение инвестиций на развитие материальной базы к общему бюджету учреждения.
2. Динамика количества абитуриентов на 1 место в данном учебном заведении.
3. Процент выпускников, устроившихся по специальности в течение первого года после выпуска либо продолживших образование по специальности в учреждениях более высокого уровня.
4. Доля выпускников, овладевших смежными профессиями.
5. Объем выпуска и реализации продукции, создаваемой на производственной базе.

6. Внедрение новейших производственных технологий, применяемых при обучении.
7. Количество педагогов разного уровня квалификации.
8. Уровень информатизации учебного процесса.
9. Распространение дистанционных форм обучения.
10. Расширение и углубление интеграции с предприятиями, конечными потребителями образовательных услуг и т.д.

Если количественные показатели отражают, прежде всего, прилагаемые усилия и затрачиваемые на развитие учреждений образования ресурсы, то качественные – *эффективность и результативность* этих мер, параметры конечного продукта, ради которого и существует вся система НПО – выпускника. *Поэтому лишь разработав единую, рациональную и прозрачную систему оценки эффективности деятельности учреждений НПО, можно корректно интерпретировать происходящие в них изменения и принимать осмысленные и направленные усилия для развития современной системы НПО в России.* Конечно, едва ли такая система может быть одномоментно составлена теоретическим путем и сразу внедрена в жизнь. Но субъекты системы НПО должны идти по этому пути, привыкать больше внимания уделять именно качественным показателям. Тогда постепенно сама жизнь позволит выйти на формирование общеприменимой, работающей и, главное, мотивирующей к подлинному качественному развитию, системы оценки эффективности работы учреждений НПО.

МОТИВАЦИЯ И СОРЕВНОВАНИЕ КАК АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ВОСПИТАНИЯ МОЛОДОГО РАБОТНИКА

Н.В. Попова

Мотивация есть совокупность мотивов деятельности, внутренние причины поведения, определяющие его общую направленность. Трудовая мотивация – процесс побуждения работника к эффективному труду, в котором формируется трудовое поведение работника в соответствии с целями его работы, особенностями и условиями труда в организации, на предприятии.